



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA
Rua José Camacho, n.º 585 - Bairro Olaria - CEP 76801-330 - Porto Velho - RO - www.tjro.jus.br
- Criada conforme Resolução N. 100/2019-PR.

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 23 / 2023 - AUDIPEC/AUDINT/PRESI/TJRO

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

Auditoria:

Modalidade: Auditoria de Conformidade.

Ato Originário: Ofício-Circular n. 9/2023-COSI/CNJ (3395385)

Objetivo: Avaliar a aderência à política pública instituída pela [Resolução n. 351/2020-CNJ](#), por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União(TCU)

Período de Execução da Auditoria: 12/06/2023 a 18/08/2023

Composição da Equipe

Simara Jandira Castro de Souza - Supervisora da Auditoria

Maria de Fátima Silva - Coordenadora responsável pela Auditoria

Celina Pontes da Costa França - Auditora Interna

Douglas Yorrara Oliveira Forte - Auditor interno

Franklyn Oliveira Firmo - Auditor interno

Lista de Siglas

Audint - Auditoria Interna

Audipec - Auditoria de Pessoal e Contratação/Audint

GGOV - Gabinete de Governança

CGJ - Corregedoria Geral da Justiça

GabSCGJ - Gabinete da Secretaria da Corregedoria Geral da Justiça

SGP - Secretaria de Gestão de Pessoas

Decom - Departamento do Conselho da Magistratura

SA - Secretaria Administrativa

GABSA - Gabinete da Secretaria Administrativa/SA

Emeron - Escola da Magistratura do Estado de Rondônia

GABSG - Gabinete da Secretaria Geral/EMERON

DEPED - Departamento Pedagógico/Emeron

CPCAD-1G - Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do 1º Grau

CPCAD-2G - Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do 2º Grau

CPP - Comissão Permanente Processante

Ouvi - Ouvidoria Geral

PJRO - Poder Judiciário do Estado de Rondônia

TJRO - Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

DPJ - Departamento de Pesquisas Judiciárias

TRF4 - Tribunal Regional Federal da 4ª Região

SEI! - Sistema Eletrônico de Informações

SUMÁRIO EXECUTIVO



Relatório: 23/2023
Processo SEI! n.: 0008948-
95.2023.8.22.8000

O QUE FOI AUDITADO?

A Auditoria Interna (Audint) participou da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, conforme previsto no inciso [VII do art. 37 da Resolução CNJ n. 309/2020](#), com o objetivo de avaliar a aderência à política pública instituída pela [Resolução CNJ n. 351/2020](#), por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio](#), elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de maturidade de Tribunais e Conselhos em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Para tal foram formuladas as seguintes questões de auditoria:

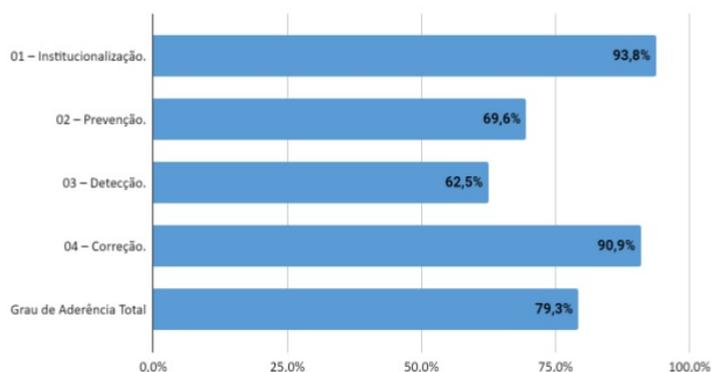
Q1. Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

Q2. Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

QUAIS FORAM AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDINT E QUAIS AS RECOMENDAÇÕES RESULTANTES DO TRABALHO?

Após a realização dos testes de auditoria, constatou-se que o TJRO possui um grau de aderência total, com base nos parâmetros estabelecidos, de 79,3%. Sendo que o grau de aderência por eixo foi dividido da seguinte forma: Eixo 01 (institucionalização): 93,8%; Eixo 02 (prevenção): 69,6%; Eixo 03 (detecção): 62,5%; Eixo 04 (Correção) 90,9%, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

GRAU DE ADERÊNCIA DO PJRO À POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO.



As principais situações encontradas relacionam-se aos eixos 02 e 03, prevenção e detecção, respectivamente. Ao passo que os eixos 01 e 04 encontram-se com um grau de aderência superior a 90%, representando um grau de maturidade adequado nestes aspectos, porém com oportunidades de melhorias.

Assim, com vistas a agregar valor à gestão, tangente à Política contra Assédio e Discriminação, a Audint formulou as recomendações a seguir:

R1. Apresentar o cronograma concernente à realização de pesquisa especificamente acerca da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (Achado 01);

R2. Estabelecer programa de trabalho contemplando ações preventivas sobre práticas específicas relacionadas à Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a Discriminação. (Achado 03);

R3. Adequar o formulário disponibilizado na página das CPCADs aos termos utilizados na [Resolução n. 189/2021-TJRO](#). (Achado 07);

R4. Incluir na [Resolução n. 189/2021-TJRO](#) o formulário disponibilizado na página das CPCADs como forma de encaminhamento da notícia. E, estabelecer no fluxo do processo que as notícias encaminhadas por processo eletrônico ou e-mail aos canais de recebimento (CPCADs, CGJ, Ouvidoria) sejam transcritas para o referido formulário. (Achado 07);

R5. Realizar o monitoramento da evolução da frequência dos casos noticiados. (Achado 07);

R6. Realizar o monitoramento contínuo quanto à capacitação de colaboradores. (Achado 09);

R7. Oportunizar capacitação a todos os membros da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, bem como aos (às) servidores(as) indicados(as) pelas unidades que recebem as notícias. (Achado 04);

R8. Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio,

Q3. Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

Q4. Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

A auditoria foi executada no período de 12/06/2023 a 18/08/2023, conduzida pela Auditoria de Pessoal e Contratação (Audipec), de acordo com o Plano de Trabalho (3395406) da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra o Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

A realização deste trabalho de auditoria tem, também, o objetivo de dar cumprimento ao Ofício Circular n. 9/2023 (3395385), do CNJ, o qual encaminhou o referido Plano de Trabalho para fins de iniciar os procedimentos pertinentes ao planejamento do trabalho de auditoria.

assim como criação de controles para mitigá-los. (Achado 06);

R9. Realizar o mapeamento dos processos de trabalho inerentes ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO e estabelecer os fluxos de trabalho, com base em estudos para identificação dos gargalos contidos nos processos, com a finalidade de reduzir o tempo de processamento da notícia, assim como possível redefinição do prazo contido na [Resolução nº 189/2021-TJRO](#), observando-se as Diretrizes Gerais e Específicas do Protocolo de Acolhimento estabelecido no anexo II da [Resolução n. 351/2020-CNJ](#), ressaltando a necessidade de estabelecer procedimentos para manter o noticiante/noticiado ciente sobre o encaminhamento de sua notícia, adotando transparência ativa, comunicando-os acerca das ações, prazos, andamento processual e demais informações pertinentes. (Achados 05, 10 e 11);

R10. Estabelecer nos instrumentos contratuais, convênios, termos de parcerias e congêneres firmados pelo PJRO, cláusula de observância às práticas de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação. (Achado 02);

R11. Encaminhar informações à CPCAD-1G e CPCAD-2G, referentes a colaboradores (internos e externos) que foram capacitados de forma específica ao tema da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (Achado 09);

R12. Apresentar cronograma relativo à análise do normativo e da comunicação com orientações aos gestores. (Achado 08); e

R13. Autuar todos os processos relativos à notícia de assédio e/ou discriminação com o nível de acesso "sigiloso". (Achado 12).

COMO OS RESULTADOS DESTA AUDITORIA PODEM AFETAR O TJRO?

Espera-se que a implementação das recomendações de melhoria gerem os seguintes benefícios: elevação do grau de aderência do PJRO aos parâmetros estabelecidos pelo TCU para o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; ações de prevenção e detecção mais eficazes; otimização do tempo de apuração da notícia; fortalecimento da cultura organizacional com diversidade e tolerância entre os colaboradores, propiciando um ambiente com pessoas motivadas e alinhadas à visão institucional; e geração de ambientes de trabalho seguros para todos os colaboradores (internos e externos).

1. INTRODUÇÃO

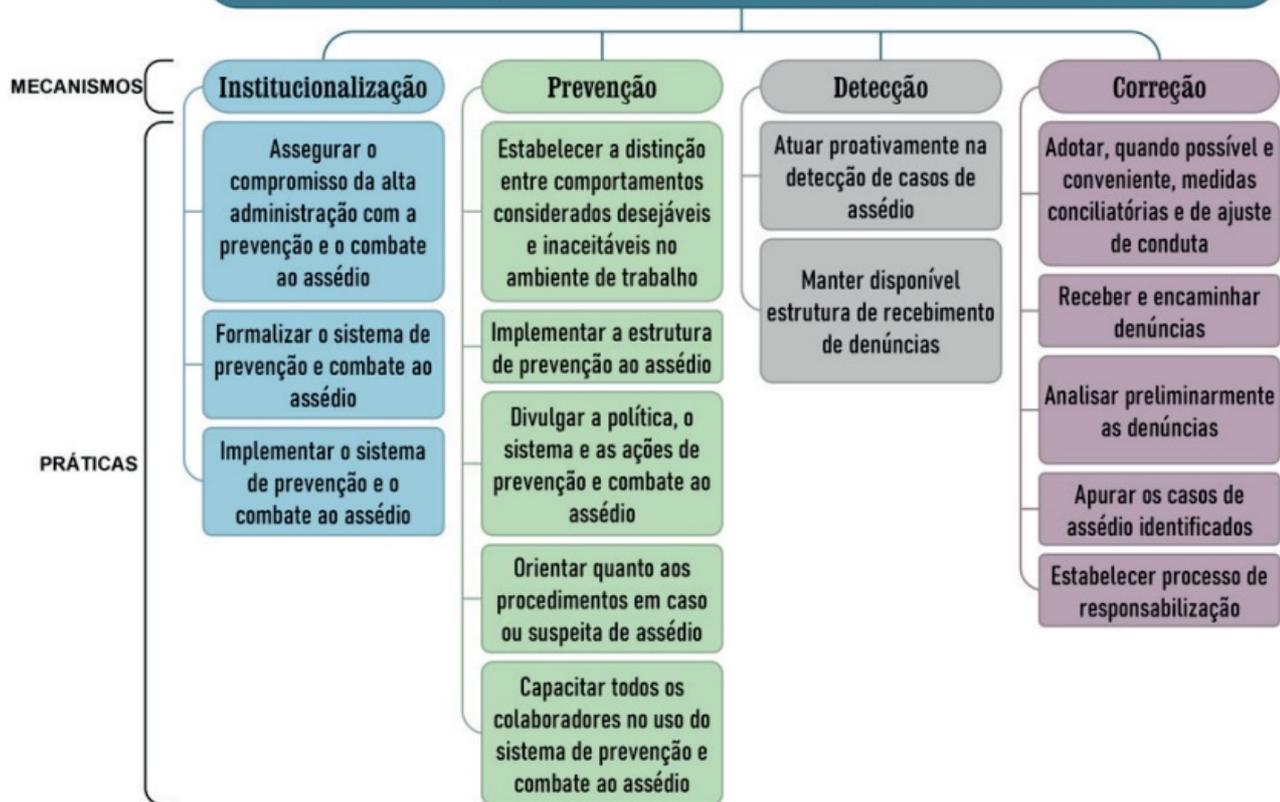
O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho constituem tema de alta relevância e atualidade para a Administração Pública brasileira.

Assim, em 2022, a partir de importantes constatações extraídas de auditorias elaboradas por entidades de fiscalização de outros países, o Tribunal de Contas da União (TCU) realizou um levantamento para conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, no Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), Senado Federal (SF), Controladoria-Geral da União (CGU) e Petrobrás, a fim de compilar boas práticas, avaliar riscos e definir critérios para futuras fiscalizações. As quatro organizações foram escolhidas, principalmente, em virtude das práticas de prevenção e combate ao assédio já instituídas. Entretanto, durante o trabalho, averigou-se a necessidade de incluir no levantamento outros tipos de violência laboral, como a discriminação, como forma de evitar a ocorrência de assédio.

A partir das práticas relatadas pelos quatro entes selecionados, a literatura pesquisada e a avaliação de especialistas obtida em painel de referência, a equipe do TCU desenvolveu o seguinte modelo com caráter orientativo, composto por quatro mecanismos: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

Figura 1. Modelo proposto para avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação:

Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio



Fonte: [Relatório Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual - TCU.](#)

As formas de assédio e de discriminação que ocorrem no ambiente de trabalho são perniciosas, tanto à estrutura psicológica do(a) servidor(a), quanto à higidez da Administração Pública. No entanto, tais práticas apresentam dificuldade no seu enfrentamento.

Sobre a matéria, em 28 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a [Resolução n. 351/2020-CNJ](#), que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário, conforme disposto no art. 1º.

No âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (PJRO), em 27 de abril de 2021, foi publicada a [Resolução nº 189/2021-TJRO](#), aplicando-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no PJRO, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as) e outros(as) colaboradores(as).

O Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, [Lei Complementar n. 68, de 09 de dezembro de 1992](#), não prevê explicitamente a prática de assédio moral ou sexual e de discriminação como infrações disciplinares. Entretanto, enquadra como infrações disciplinares os atos de desrespeitar, verbalmente ou por atos, pessoas de seu relacionamento profissional ou público ([inc. III, art. 167](#)); e a incontinência pública e conduta escandalosa ([inc. V, art. 170](#)).

Conforme estudos da CGU, realizados no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal em 2019 e 2020, acerca de assédio moral e assédio sexual, respectivamente, o fato de o assédio moral não está expressamente previsto como ilícito disciplinar na [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), nem na [CLT](#), resultou em, ao menos, 18 enquadramentos legais distintos nos processos, que variam da não observância de deveres funcionais, ou prática de condutas proibidas, a até mesmo improbidade administrativa. E, quanto ao assédio sexual, o estudo identificou que 96,5% das vítimas eram do sexo feminino e em 100% dos casos analisados o assediador era do sexo masculino.

Contudo, é considerável o número de mulheres que não prestam queixa formal do assédio, por medo de retaliação, por vergonha do que sofreram, por absoluta falta de apoio, pelo estigma que as cercaria. A maioria das mulheres não conta com nenhuma rede de proteção.

No voto condutor do [Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário](#), constou: "(...) definido o modelo de fiscalização, a questão lamentável do assédio, em suas diversas formas, deve passar a integrar a ação controladora do Tribunal, exigindo dos vários órgãos da Administração o estabelecimento de modelos de ação próprios, previamente fixados, orientando-os para a solução das questões porventura ocorrentes".

Dessa forma, o CNJ ao determinar a realização de Ação Coordenada de Auditoria, em 2023, para verificação da aderência à política contra o assédio e a discriminação, nos termos da [Resolução CNJ n. 351/2020](#), aponta no Plano de Trabalho que "ações e medidas relacionadas à institucionalização, à prevenção, à deteção e à correção de casos de assédio e discriminação (destaque para a prevenção enquanto mecanismo mais eficaz contra sua ocorrência, além de

mais seguro, barato e sustentável), devem receber prioridade na atuação dos órgãos integrantes do Poder Judiciário."

Para tanto, cabe conhecer as melhores práticas que as organizações precisam adotar na busca de um ambiente de trabalho saudável e sustentável, em consonância com os preceitos da Organização Internacional do Trabalho, cuja [Convenção n. 190/2019](#), para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda deverá ser ratificada no país.

O Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo TCU para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada tem base nos quatro eixos mencionados, subdivididos, por sua vez, em quinze práticas:

Institucionalização

- a) Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio;
- b) Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio; e
- c) Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.

Prevenção

- a) Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho;
- b) Implementar a estrutura de prevenção ao assédio;
- c) Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio;
- d) Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio; e
- e) Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.

Detecção

- a) Atuar proativamente na detecção de casos de assédio; e
- b) Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.

Correção

- a) Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;
- b) Receber e encaminhar denúncias;
- c) Analisar preliminarmente as denúncias;
- d) Apurar os casos de assédio identificados; e
- e) Estabelecer processo de responsabilização.

Para fins de verificar a aderência do PJRO quanto à política contra o assédio e discriminação, instituída pela [Resolução CNJ n. 351/2020](#), e com base no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio elaborado pelo TCU, foram aplicadas 4 questões de auditorias, desmembradas em 58 subquestões, sendo divididas da seguinte forma: 16 subquestões referente ao eixo 1, institucionalização, 23 subquestões de auditoria referente ao eixo 2, prevenção, 8 subquestões referente ao eixo 3, detecção e 11 questões referente ao eixo 4, correção, conforme demonstrado no quadro abaixo.

1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?		2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?		3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?	4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?
1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?	1.9. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?	2.1. A organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?	2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?	3.1. A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio?	4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?
1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e	1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com	2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre	2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no	3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da	4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento

discriminação?	independência?	comportamentos desejáveis e não aceitáveis?	trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?	organização?	preliminar de investigação?
1.3. A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?	2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?	3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)?	4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?
1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?	2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?	2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?	4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?
1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)?	1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?	2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	2.17. A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?	3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?	4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?
1.6. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?	1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?	2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?	2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)?	3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?	4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?
1.7. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?	1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?	2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?	2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?	3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio e discriminação contra represálias?	4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?

1.8. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?	1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?	2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?	2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	3.8. A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?	4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?
-	-	2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?	2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	-	4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?
-	-	2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?	2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	-	4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?
-	-	2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?	2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?	-	4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?
-	-	2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?	-	-	-

Posteriormente, foram identificadas as unidades relacionadas ao objeto da auditoria para fornecer informações e respostas acerca de cada subquestão de auditoria, quer sejam, Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do 1º Grau (CPCAD-1G), Secretaria Administrativa (SA), Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), Escola da Magistratura do Estado de Rondônia (Emeron), Ouvidoria (Ouvi), Secretaria da Corregedoria Geral da Justiça (SCGJ) e Departamento do Conselho da Magistratura (Decom). Assim, conseqüentemente, as subquestões de auditoria foram encaminhadas às áreas, via questionário eletrônico elaborado por meio da ferramenta *Google Forms*.

Após o encaminhamento das respostas pelas áreas, estas foram avaliadas para fins de validação, por meio de análise documental, correlação entre informações obtidas (cotejamento entre normativos, documentos, controles internos e auxiliares, declarações e dados), entrevistas com algumas unidades, assim como diligências por parte da auditoria para obtenção de novas evidências no sítio eletrônico oficial do PJRO, objetivando assegurar o nível de aderência deste Poder à política de assédio e discriminação.

1.1. Limitações aos Trabalhos de Avaliação

Não houve limitações aos trabalhos.

1.2. Valor Fiscalizado

Não é possível mensurar os valores fiscalizados/auditados, visto que se trata de fatores comportamentais.

1.3. Benefícios Estimados

Espera-se que a implementação das recomendações de melhoria gerem os seguintes benefícios:

- > Elevação do grau de aderência do PJRO aos parâmetros estabelecidos pelo TCU para o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação;
- > Ações de prevenção e detecção mais eficazes;
- > Otimização do tempo de apuração da notícia;
- > Fortalecimento da cultura organizacional com diversidade e tolerância entre os colaboradores, propiciando um ambiente com pessoas motivadas e alinhadas à visão institucional; e
- > Geração de ambientes de trabalho seguros para todos os colaboradores (internos e externos).

2. ACHADOS DE AUDITORIA

De acordo com a Matriz de Achados n. 4/2023 (3530801), decorrente dos exames de auditoria, foram constatados doze achados, concernentes à discrepância entre a situação encontrada e o padrão estabelecido pelos critérios aplicáveis ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO.

Assim, foi requisitada a manifestação das unidades por meio da Requisição de Manifestação (3533588), a qual foi respondida por meio dos seguintes documentos: Despacho 90690 (3562124) - CPCAD-1G; Despacho 90786 (3562687) - SGP; Despacho 6889 (3547648) - SCGJ; Despacho 91338 (3565955) - SA; Despacho 93199 (3577342) - Ouvidoria; Despacho 6688 (3543002) - e Informação 1160 (3550436) - EMERON. Desta forma segue no quadro abaixo o achados de auditoria:

Achado 1 (Subquestões de Auditoria 1.3 e 3.2)	
Descrição	Ausência de medidas para avaliar a percepção dos colaboradores do PJRO sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio, como, por exemplo, realização de pesquisas, como enquetes, sobre assédio moral e sexual.
Situação Encontrada	Nos testes de auditoria não foi possível identificar a realização de pesquisas de opinião com os colaboradores internos e externos, ou medidas para aferir a percepção quanto ao compromisso da alta administração quanto ao escopo integral do combate ao assédio moral, sexual e a discriminação em todos os seus níveis. Insta citar que a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação - CPCAD-1G, respondeu de forma positiva à questão, com base no fundamento de que fora realizada a Pesquisa Institucional sobre Diversidade no âmbito do Tribunal de Justiça de Rondônia - TJRO. No entanto, ao compulsar os autos do processo informado, quer seja, 0009844-75.2022.8.22.8000, constatou-se que o escopo fora orientado à diversidade e discriminação, enquanto o escopo do objetivado da questão da auditoria é mais amplo, abrangendo o assédio moral, sexual e discriminação. Ademais, em consulta à página oficial da CPCAD, constante em campo específico do Sítio Oficial do PJRO, não foi localizada pesquisa para avaliar a percepção dos colaboradores do PJRO sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio.
Critérios	1. Modelo de Avaliação do TCU - itens 1.1.4; 2.3.4 e 3.1.3
Evidências	1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	1. Entendimento, à época dos testes, por parte da CPCAD-1G de que a pesquisa sobre a diversidade e discriminação, com escopo específico, subsidia o escopo amplo do assédio moral, sexual em todos os níveis e aspectos.
Efeitos	Efeitos Reais: 1. Desconhecimento pelo PJRO acerca da percepção de seus colaboradores quanto ao comprometimento da alta administração com a prevenção e combate ao assédio e discriminação.

	<p>Efeitos Potenciais:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inefetividade do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; 2. Pouca eficiência das ações para conscientização e sensibilização quanto ao tema, devido ao desconhecimento do grau de confiança dos colaboradores na instituição; 3. Programas de conscientização e prevenção ineficazes.
Análise da manifestação das unidades auditadas	<p>> A CPCAD-1G, consoante Despacho n. 90690/2023 (3562124), reitera que foi realizada a pesquisa da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, no entanto, ratifica a necessidade de realização de uma pesquisa interna sobre assédio moral e sexual e informa que envidará esforços para a realização da mencionada pesquisa com a maior brevidade possível.</p> <p>Neste sentido, cumpre esclarecer a necessidade desta pesquisa interna abranger também os colaboradores externos (aqueles que de qualquer forma se relacionam laborativamente com o PJRO), a fim de avaliar a percepção de todos os colaboradores.</p> <p>Ademais, mostra-se pertinente a realização de pesquisa com o público em geral, a fim de avaliar a percepção de todos que se relacionam com o Poder Judiciário do Estado de Rondônia, seja este colaborador laborativo ou não, visto que as ações da Administração Pública devem ser voltados para o fim público, logo a opinião pública deve ser considerada como direcionador das Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a Discriminação.</p> <p>Ante a análise acima, o achado permanece.</p>
Achado 02 (Subquestão de Auditoria 2.5)	
Descrição	Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
Situação Encontrada	Constatou-se que os contratos administrativos relativos à prestação de serviços sob o regime de execução indireta (copeiragem; portaria; limpeza e conservação); os contratos de pessoal em regime especial por prazo determinado (temporários); os contratos de prestação de serviços educacionais (Curso de Especialização em Direito para Carreira da Magistratura); o convênio para prestação de serviços gerais, administrativos e de manutenção predial por apenado; e os termos de compromisso de estágio obrigatório e não obrigatório, de residência judicial não possuem cláusula de observância às práticas de prevenção e combate ao assédio e discriminação já instituídas.
Critérios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelo de Avaliação do TCU - item 2.1.4; 2. Art. 19 da Resolução n. 351/2020 - CNJ; 3. Art. 24 da Resolução n. 189/2021 - TJRO.
Evidências	1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inobservância da necessidade de inclusão de dispositivos sobre as práticas de prevenção e combate ao assédio e discriminadas já instituídas pelo PJRO, nos contratos administrativos relativos à prestação de serviços sob o regime de execução indireta (copeiragem; portaria; limpeza e conservação); nos contratos de prestação de serviços educacionais (Curso de Especialização em Direito para Carreira da Magistratura); no convênio para prestação de serviços gerais, administrativos e de manutenção predial por apenado, no termo de compromisso de residência judicial e no termo de adesão de serviço voluntário - Emeron; 2. Desconhecimento por parte das unidades da necessidade de incluir nos contratos cláusulas específicas acerca da temática de assédio moral, sexual e discriminação; 3. Entendimento, à época dos testes, de que normas gerais acerca de assédio moral, sexual e discriminação são suficientes para reger as ações pertinentes a tais temáticas.
Efeitos	<p>Efeitos Reais:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos firmados pelo PJRO sem a previsão de medidas de prevenção e combate ao assédio e discriminação; <p>Efeitos Potenciais:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ausência de alinhamento entre os(a) colaboradores(as) quanto à política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação instituída pelo PJRO; 2. Prestadores de serviços em atividade no PJRO sem conhecimento acerca das medidas de prevenção e combate ao assédio e discriminação estabelecidas pela instituição.
	<p>> A Secretaria Geral da Emeron (SG), por meio do Despacho n. 6688/2023 (3543002), informou que fará adequações nos contratos com terceiros sob a sua gestão, a fim de incluir cláusula de observância às práticas de prevenção e combate ao assédio e discriminação já instituídas pelo PJRO, e encaminhou à Assessoria Jurídica (Assejur/SG/Emeron) para revisão e adequação dos modelos de contratos de prestação de serviços educacionais e termos de compromisso de residência judicial.</p> <p>> A SA reiterou as informações complementares à resposta do questionário enviado ao CNJ e observou que as Resoluções n. 351/2020-CNJ e 189/2021-TJRO não definem ou detalham como</p>
<p>Relatório de Auditoria 23 (3619530) SEI 0008948-95.2023.8.22.8000 / pg. 9</p>	

<p>Análise da manifestação das unidades auditadas</p>	<p>deve ocorrer a integração entre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e de Discriminação e os contratos de terceiros firmados pelos órgãos do PJ. Entretanto, vislumbrou a possibilidade de aditamentos dos contratos e convênios de cláusulas gerais que estabeleçam a observância da referida política, conforme Despacho n. 91338/2023 (3565955).</p> <p>> A CPCAD-1G, consoante Despacho n. 90690/2023 (3562124), confirmou que suas ações “não adentraram no contexto dos contratos com terceirizados” e informou que buscará junto à SA os contratos vigentes que envolvem essa forma de prestação de serviços, visando “conhecer o modelo de gestão e as normativas contratuais”, para, então, “construir fluxos de alinhamento com a política em questão.</p> <p>> A SGP manifestou-se por intermédio do Despacho n. 90786/2023 (3562687), esclarecendo que não realiza gestão de contratos de terceiros, mas como responsável pelos Termos de Compromisso de estágio (obrigatório ou não), fará a revisão nesses Termos, no prazo de até 30 dias, a contar de 11/09/2023, para incluir cláusulas que atendam o disposto no art. 24 da Resolução n. 189/2021.</p> <p>Em suas manifestações, as unidades corroboraram o Achado e informaram quais providências tomaram e/ou tomarão para incluir, nos contratos e termos celebrados pelo PJRO, cláusula de observância às práticas de prevenção e combate ao assédio e discriminação já instituídas.</p> <p>Dessa forma, mantém-se o Achado.</p>
<p>Achado 3 (Subquestão de Auditoria 2.8)</p>	
<p>Descrição</p>	<p>Ausência de orientação/expedição ou prática de atos em caráter geral e preventivo às áreas de licitações, contratos, gestão de pessoas (ou outras), sobre práticas específicas da política.</p>
<p>Situação Encontrada</p>	<p>Após a realização dos testes de auditoria não foi possível identificar o repasse de orientações ou a prática de atos (sugestões, recomendações etc.) às áreas de licitações, contratos, gestão de pessoas ou outras.</p> <p>Insta mencionar que há recomendações nos relatórios finais de apuração de notícias que são encaminhados à Presidência, todavia tais recomendações são de caráter específicos e corretivos em casos concretos, não sendo evidenciado ações e orientações em caráter geral e preventivo.</p>
<p>Critérios</p>	<p>1. Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.1 2. Art. 12, inc. "IV" e "VII", al. "i" e "j" da Resolução n. 189/2021 - TJRO</p>
<p>Evidências</p>	<p>1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).</p>
<p>Causas</p>	<p>1. Processo de trabalho incipiente; 2. Entendimento de que as recomendações em caráter corretivo são suficientes para suprir a necessidade daquelas que deveriam ocorrer em caráter preventivo.</p>
<p>Efeitos</p>	<p>Efeitos Reais:</p> <p>1. Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Efeitos Potenciais:</p> <p>1. Processamento inadequado de notícias ou relatos de assédio moral, sexual e/ou discriminação de modo a ocorrer divulgação desnecessária de informações sensíveis, mesmo que em âmbito interno da setorial onde ocorreu a notícias ou relato; 2. Não identificação de casos de assédio moral, sexual e/ou discriminação pelos Gestores, Colaboradores ou quem se relacione no âmbito de trabalho ; 3. Aumento dos casos de assédio moral, sexual e/ou discriminação pelo fato de não haver a devida instrução dos gestores, colaboradores ou quem se relacione no âmbito de trabalho pela falta de orientação, causando, assim, aumento dos níveis de absenteísmo por afastamentos médicos/psicológicos, bem como a criação de um ambiente de trabalho conflituoso e desarmônico, podendo ocasionar o aumento dos níveis de presenteísmo.</p>
<p>Análise da manifestação das unidades auditadas</p>	<p>> A CPCAD-1G, por meio do Despacho n. 90690/2023 (3562124), ratificou o Achado, reiterando o manifesto acerca do Achado 02, cita-se abaixo:</p> <p style="padding-left: 40px;">“Quanto ao A2, até o momento as ações da CPCAD, de fato, não adentraram no contexto dos contratos com terceirizados. A Comissão entrará em contato com a Secretária Administrativa, para conhecer os contratos atualmente em vigor que envolvem a prestação de serviços por terceirizados, com a finalidade de conhecer modelo de gestão e as normativas contratuais. Depois desse conhecimento inicial, vamos construir fluxos de alinhamento com a política de prevenção e combate aos assédios e à discriminação.”</p> <p>Assim, permanece o Achado.</p>
<p>Achado 4 (Subquestão de Auditoria 2.10)</p>	
<p>Descrição</p>	<p>Canais disponibilizados aos gestores e colaboradores compostos por profissionais que não receberam capacitação no tema de assédio moral, sexual e discriminação.</p>

Situação Encontrada	Na realização dos testes, com base nas evidências acostadas nos autos, foi possível identificar que, dos 3 canais dispostos na Res. 189/2021 (CPCAD; Corregedoria Geral de Justiça e Ouvidoria), apenas a CPCAD-1G conta com profissionais capacitados especificamente em relação ao tema de assédio moral, sexual e discriminação.
Critérios	1. Resolução n. 189/2021 - TJRO, Art. 12, inc. VII, al. i 2. Resolução n. 351/2020-CNJ - Art. 7º 3. Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.2
Evidências	1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	1. Ausência de integração e avaliação, por parte da CPCAD-1G, dos canais de formulação de notícias; 2. Planejamento de capacitações realizado não considerando as unidades que compõem o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, quer sejam, àquelas que possuem atuação ativa na Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, instituída por meio da Res. 189/2021.
Efeitos	Efeitos Potenciais: 1. Atuação e processamento da notícia/relato de forma inadequada, como, p. ex, encaminhamento imediato para unidade que não seja a CPCAD-1G; 2. Agravamento dos danos psicossociais do(a) ofendido(a) por ações inadequadas realizadas por quem recebe a notícia; 3. Utilização de meios de comunicação inadequados, ou de forma inadequada, por parte de quem recebe a notícia, como, p. ex., inserção de informações sensíveis/sigilosas no SEI! sem realizar a classificação adequada, permitindo, assim, que a informação possa vir a público.
Análise da manifestação das unidades auditadas	<p>> A CPCAD-1G, consoante Despacho n. 90690/2023 (3562124), informou a oferta de cursos sobre o tema em 2022 e 2023. Entretanto, ressaltou que a participação nos cursos é livre e voluntária e por essa razão não houve a convocação dos servidores da Ouvidoria e CGJ.</p> <p>> Por meio do Despacho n. 6889/2023 (3547648), a SCGJ confirmou a necessidade de capacitar os servidores, em especial os lotados no Gabinete da Corregedoria Geral da Justiça (GabCor), Departamento Judiciário Administrativo (Dejad) e Assessoria da Corregedoria Geral da Justiça (Assecor).</p> <p>> A Ouvidoria manifestou-se por intermédio do Despacho n. 93199/2023 (3577342), asseverando contar com profissional capacitada no tema, uma vez que uma servidora lotada naquela unidade participou do curso Assédio Moral e Sexual no Trabalho, com carga horária de 6 h/a, realizado de 27/02 a 13/03/2023, na modalidade a distância.</p> <p>Das unidades instadas a se manifestar, apenas a Ouvidoria não ratificou o Achado.</p> <p>Ante as manifestações das unidades, importa ressaltar que a Resolução n. 351/2020-CNJ foi recentemente alterada pela Resolução n. 518/2023-CNJ, que entrou em vigor no dia 01/09/2023. E, desse modo, em seu art. 4º, incisos IV e X, o normativo preceitua que:</p> <p style="padding-left: 40px;">"IV - os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I;</p> <p style="padding-left: 40px;">(...)</p> <p style="padding-left: 40px;">X - os tribunais e as escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, bem como dos órgãos de apuração em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I."</p> <p>Por sua vez, o Anexo I - Plano de Ação Formativa (incluído pela Resolução n. 518/2023-CNJ) propõe um conteúdo mínimo para capacitação inicial de 40 horas/aula, sendo de caráter obrigatório para os integrantes das comissões.</p> <p>Ante o exposto, permanece o Achado.</p>

Achado 5 (Subquestão de Auditoria 2.11)

Descrição	Inexistência de fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de gestão de pessoas.
------------------	--

Na realização dos testes de auditoria foi verificado a existência do fluxo de trabalho interno da CPCAD-1G, anexado nos autos do Processo SEI! 0010138-64.2021.8.22.8000, id. 2360779. Todavia, este não contempla de forma clara a atuação de todos os canais dispostos no [art. 16 da Res. 189/2021](#).

Ademais, no documento, id. 3476726, anexo nos autos do processo SEI! 0008948-95.2023.8.22.8000 é informado que a SGP não atua em conjunto com a Comissão, não possuindo

Situação Encontrada	<p>acesso a nenhum dado concernente a canais de notícias de assédio, assim como as tratativas são realizadas diretamente pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (CPCAD). Outro canal de notícias é a Corregedoria Geral de Justiça, em resposta ao questionário foi informado que atuam em conjunto, visto que há psicólogos na Comissão, assim como inseriu como evidência os artigos 12 e 13, da Resolução 189/2021, atinentes às atribuições da CPCAD 1G, como também o Ato n. 874/2023-TJRO, que se refere a composição da referida Comissão. Ocorre que nenhuma dessas evidências corroboram a atuação em conjunto da CGJ com as unidades de Saúde e Recursos Humanos. Em pesquisa realizada por parte da equipe de auditoria não foi possível identificar a formalização de fluxos que evidencie atuação em conjunto, ou sua desnecessidade devidamente justificada. Assim, não é possível afirmar que tal ação não ocorre, mas tão somente que não está formalizada. Quanto à Ouvidoria, esta informou as competências gerais de sua unidade constantes no Ato 363/2022 e na Res. 432/2021, às quais não versam acerca de procedimentos especiais sobre assédio moral, sexual e discriminação, e também não versam de forma clara e concisa acerca da atuação em conjunto.</p>
Critérios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resolução n. 351/2020-CNJ - Art. 7º; 2. Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.3
Evidências	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entendimento que normas gerais acerca dos canais de orientações e atendimentos são suficientes para o processamento das notícias, assim não desenhando fluxos de trabalhos específicos; 2. Ausência de integração dos canais de formulação de notícia componentes do sistema de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação;
Efeitos	<p>Efeitos Potenciais:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instrução processual não padronizada, gerando, assim, insegurança e desmotivação de colaboradores que sofrem assédio e/ou discriminação em efetuar sua notícia; 2. Encaminhamentos indevidos de notícias a unidades que não tem competência para seu processamento; 3. Ausência de atuação das áreas de saúde e recursos humanos, ou atuação tardia, podendo levar ao aumento de riscos psicossociais no noticiante ou noticiado.
Análise da manifestação das unidades auditadas	<p>➤ De acordo com o Despacho n. 90690/2023 (3562124), a CPCAD-1G descreveu sucintamente as atividades que desenvolveu em conjunto com os demais canais de denúncia (CGJ e Ouvidoria) e com a Divisão de Saúde do TJRO (Disau), nos exercícios de 2022 e 2023. Informou que, por meio do processo 0007197-73.2023.8.22.8000, ajustou verbalmente com a Ouvidoria o fluxo a seguir em caso de notícia relativa à assédio e discriminação.</p> <p>Quanto a atuação conjunta com a área de gestão de pessoas, destacou que atuam na CPCAD-1G uma estagiária indicada pela SGP, a qual é convidada para todas as reuniões e para todos os julgamentos colegiados, e dois psicólogos (indicados pela Presidência) da Diadec/SGP.</p> <p>Por fim, informou a composição da CPCAD-1G, instituída pelo Ato n. 874/2023.</p> <p>➤ A SGP reforçou a sua atuação em conjunto com a CPCAD-1G, e ressaltou que não participa diretamente no tratamento das notícias, cabendo-lhe o encaminhamento às Comissões ou, a depender da gravidade, inicialmente, o atendimento psicológico/psiquiátrico imediato da possível vítima.</p> <p>Portanto, entende que o fluxo de trabalho sugerido no Achado está delineado. Mas, sugeriu um trabalho conjunto com a CPCAD-1G e CPCAD-2G para a instituição de um fluxo de trabalho desenhado/padronizado, com a atribuição de todos os atores envolvidos no processo, conforme Despacho n. 90786/2023 (3562687).</p> <p>➤ A SCCJ manifestou-se no Despacho n. 6889/2023 (3547648) reconhecendo a necessidade de estabelecer um fluxo quanto aos procedimentos que deverão ser adotados.</p> <p>Ante a manifestação das unidades, entende-se que há processo de trabalho definido, no entanto o fato da não formalização do fluxo gera riscos de recebimento e processamento de notícias de assédio e discriminação de forma não adequada, a qual, por conseguinte, pode gerar riscos de agravamento da situação, tanto para o(a) noticiante quanto para o(a) noticiado(a). Importa ressaltar que a finalidade do fluxo de trabalho é definir com clareza as funções de cada ator envolvido no processo, os prazos e resultados que se espera de cada etapa. Contudo, é importante não confundir o fluxo de trabalho com um processo de trabalho. O processo de trabalho pode ser definido como o conjunto de atividades realizadas, muitas vezes divididas em tarefas menores, com um objetivo específico, que pode existir naturalmente e ser conduzido de forma intuitiva. Por sua vez, o fluxo de trabalho é a maneira de tornar esse processo mais produtivo e eficiente, pois é analisado, planejado e modelado.</p> <p>Frisa-se ainda que no momento do desenho e estabelecimento dos fluxos de trabalhos, contemplando atuação de todos os atores podem ser verificados eventuais gargalos e falhas processuais que podem ser saneadas de forma preventiva, reduzindo a possibilidade de danos aos envolvidos(as) na notícia de assédio e discriminação, bem como ocasionado redução de custos do processo.</p> <p>Do exposto, mantém-se o Achado.</p>

Achado 6 (Subquestão de Auditoria 2.12)

Descrição	Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los.
Situação Encontrada	<p>Foi evidenciado que não é realizado o levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação pela Organização, conforme evidências arrolados no processo.</p> <p>Ademais, a CPCAD 1G informou que entende que sim, visto que está registrando os casos de notícias e os casos de acolhimento para semestralmente enviar tais informações à Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, com vista a monitorar os setores mais suscetíveis aos assédios, porém não foi evidenciado levantamento estatístico, apresentação de atas, relatórios e dados, mas tão somente um registro de casos. Importa salientar que em sua própria resposta a CPCAD 1G informa que é uma de suas atribuições.</p> <p>Tal questionamento também fora encaminhado para a DECOM, SGP, e SCGJ, que teceram respostas negativas, sendo que as duas últimas não justificaram o fato de não ter realizado tal levantamento, enquanto a DECOM informa que tal levantamento não é possível pela falta de dados.</p> <p>Por fim, a equipe de auditoria também buscou informações adicionais no sítio eletrônico oficial do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, porém não logrou êxito na obtenção de dados que comprovem a realização do levantamento de riscos e impactos de que tratam o presente achado.</p>
Crítérios	1. Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.4
Evidências	1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	<ol style="list-style-type: none">1. Processo de trabalho incipiente;2. Falta de percepção das unidades que devem realizar o levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação;3. Ausência de capacitação na área de gestão de riscos.
Efeitos	<p>Efeitos Reais:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ausência de dados e estudos para orientar políticas de prevenção, mitigação, detecção e correção de práticas de assédio moral sexual e discriminação. <p>Efeitos Potenciais:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Políticas de prevenção, mitigação, detecção e correção de práticas de assédio moral, sexual e discriminação sem levar em consideração cargos, setores e atividades críticas e mais suscetíveis ao sofrimento e prática;2. Processo de tomada de decisão realizado com insuficiência de informações.
Análise da manifestação das unidades auditadas	<p>>A CPCAD-1G, por intermédio do Despacho n. 90690/2023 (3562124), informou questões administrativas que impossibilitaram a elaboração e o encaminhamento de dados estatísticos das denúncias à SGP e Decom, conforme previsto no art.13, inciso VI da Resolução n. 189/2021-TJRO. E, acrescentou que a Comissão entendeu não possuir em 2022 uma amostra suficiente para indicar os setores suscetíveis a casos de assédio e discriminação. Aduz que neste exercício já é possível perceber elementos concretos suficientes para elaboração de relatório, o qual enviará à SGP.</p> <p>>A SGP declarou-se impedida de instituir controles para mitigar os riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio, por desconhecer a totalidade das denúncias que aportam na CPCAD-1G e CPCAD-2G. Contudo, sugeriu a atuação conjunta com as Comissões para atender o apontamento deste Achado, de acordo com o Despacho n. 90786/2023 (3562687).</p> <p>>O Decom não se manifestou.</p> <p>>A SCGJ manifestou-se no sentido de salientar “a necessidade de estabelecer um fluxo quanto aos procedimentos que deverão ser adotados”, conforme Despacho n.6889/2023 (3547648). Após análise do manifesto das unidades, a atuação dessas se mostra em caráter reativo, no qual primeiro será aguardado o processamento da denúncia, para somente após este ciclo selecionar aquelas que realmente se configuraram como assédio para fins de ações com determinados setores e atividades. Insta salientar ainda que o processamento da notícia de assédio possui um tempo médio de 126 dias a contar do recebimento da notícia até a emissão do relatório, conforme relatado no Achado 11.</p> <p>Neste sentido, cumpre destacar que a SGP tem posse de informações de pessoal, como, por exemplo, lotação, afastamentos por motivos de doença, pedidos de relocação, dentre outras informações que podem indicar determinados setores e atividades sensíveis à prática de assédio, assim não se vislumbra a necessidade de aguardar todo o processamento das notícias, podendo as unidades componentes do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação agir de forma proativa, em relação ao levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los.</p> <p>Por todo o exposto, o Achado permanece.</p>

Achado 7 (Subquestões de Auditoria 2.13; SQA 3.3 e SQA 3.4)

Descrição	Ausência de dados tratados e compilados pela comissão para controle da evolução da frequência dos casos noticiados, bem como para subsidiar a tomada de decisão referente à Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação.
Situação Encontrada	Constatou-se que existe apenas o registro de acompanhamento, pela CPCAD-1G, dos processos relativos às notícias recebidas por meio do formulário específico, disponível no sítio eletrônico e das encaminhadas pela Ouvidoria, em planilha eletrônica alimentada manualmente, com identificação dos envolvidos. Os dados não foram compilados, nem informados periodicamente à SGP e Decom.
Critérios	1. Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.5 ; 2. Modelo de Avaliação do TCU - Item 3.1.4 ; 3. Modelo de Avaliação do TCU - item 3.1.5 ; 4. Resolução n. 189/2021 - TJRO, art. 13, inc. VI .
Evidências	1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	1. Informações de notícias pulverizadas em razão das diversas forma de registro (formulário, e-mail, Sistema Eletrônico de Informações -SEI!) pelos canais disponíveis; 2. Ausência de visão sistêmica acerca do processo de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação.
Efeitos	Efeitos Reais: 1. Carência de diagnóstico sobre a exposição do PJRO ao risco de ocorrência de assédio e discriminação; 2. Carência de interlocução entre as áreas envolvidas na prevenção ao assédio e discriminação; 3. Carência de dados estatísticos que auxiliem no planejamento das ações da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; Efeitos Potenciais: 1. Processo de tomada de decisão realizado com insuficiência de informações; 2. Ausência de treinamentos e campanhas que efetivamente levariam à melhoria do ambiente de trabalho; 3. Inefetividade do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, acarretando no aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio e discriminação; 4. Desconhecimento da evolução dos casos de assédio e discriminação noticiados no âmbito de sua instituição, prejudicando assim a elaboração de um plano eficaz, eficiente e efetivo para mitigação de riscos relacionados a esta temática.
Análise da manifestação das unidades auditadas	> a CPCAD-1G, conforme Despacho n. 90690/2023 (3562124), apresentou os mesmos argumentos evidenciados na manifestação correspondente ao Achado 06, corroborando, assim, este achado. Desta forma, o achado permanece.

Achado 8 (Subquestão de Auditoria 2.19)

Descrição	Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe
Situação Encontrada	Foi evidenciado que ainda está em andamento a elaboração de protocolo para os gestores quanto ao acolhimento de notícias dentro das unidades sobre sua gestão, não sendo efetivamente realizado o estabelecimento, e a divulgação de tais procedimentos.
Critérios	1. Modelo de Avaliação do TCU - item 2.4.2 2. inc. IV, art. 12 da Resolução n. 189/2021 - TJRO
Evidências	1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	1. Ausência de mapeamento do processo; 2. Processo incipiente.
Efeitos	Efeitos Potenciais: 1. Encaminhamentos incorretos ou por meio de comunicação inadequado da notícia de assédio; 2. Adoção de medidas inadequadas, tais como exposição do noticiante ou noticiado, reuniões grupais etc., que levem ao agravamento da situação, podendo ainda, nestes casos, acarretar um aumento da judicialização dos processos de assédio moral, sexual e discriminação.
Análise da	Em sua manifestação no Despacho n. 90690/2023 (3562124), a CPCAD-1G reiterou a informação

manifestação das unidades auditadas	de que o fluxo para os gestores está em trâmite via processo 0008094-04.2023.8.22.8000. Consultando o referido processo, verifica-se que a situação encontrada na fase de testes desta auditoria permanece inalterada. Mantém-se, portanto, o Achado.
Achado 09 (Subquestão de Auditoria 2.22)	
Descrição	Ausência de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação
Situação Encontrada	Foi evidenciado que a CPCAD 1G não realiza o monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas em relação ao tema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. Ademais, a Comissão informou que tal monitoramento é de competência da Diadec/SGP e Emeron. Nesse sentido, a SGP informou que não realiza um monitoramento de forma específica ao presente tema, assim como a Emeron apresentou, como forma de fundamentar a resposta, um Relatório de Conclusão de Atividade. Ressalta-se que um Relatório de Conclusão de Atividade não tem o condão de comprovar a realização de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção ao combate de assédio e discriminação, mas tão somente em um curso específico. Assim, constata-se a carência de monitoramento específico em relação ao tema prevenção e combate ao assédio e discriminação, com vistas a dar cumprimento de forma eficiente, eficaz e efetiva à alínea "i", inc. "VII", art.12" da Res. 189/2021 .
Critérios	1. al. "i", inc. "VII", art. "12" da Resolução n. 189/2021 - TJRO ; 2. Modelo de Avaliação do TCU - item 2.5.5
Evidências	1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	1. Entendimento por parte da CPCAD-1G que o monitoramento de capacitações é de incumbência tão somente da Diadec/SGP e Emeron; 2. Ausência de trabalho integrado entre a área de Gestão de Pessoas e a CPCAD-1G.
Efeitos	Efeitos Reais: 1. Ausência de dados estatístico para fins de planejamento de capacitações em relação ao tema de prevenção e combate ao assédio e discriminação por parte da Comissão. Efeitos Potenciais: 1. Gestores não capacitados para tratar notícias e identificar casos de assédio moral, sexual e discriminação no âmbito de suas respectivas unidades; 2. Impossibilidade de identificação de unidades que carecem de capacitação em relação à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
	>Por meio do Despacho n. 6688/2023 (3545002), a SG/Emeron esclareceu que eventual monitoramento realizado pela Emeron tem “o fim de verificar fatores como eficiência e eficácia das ações planejadas e executadas no âmbito desta Escola.” Entretanto, colocou-se à disposição para contribuir com o monitoramento acerca de capacitação na temática em questão e atribuiu ao Departamento Pedagógico (Deped) o fornecimento de informações detalhadas. O Deped reforçou que a Emeron registra todas as ações educacionais no sistema EmeronWeb, ressaltando que, atualmente, possui responsabilidade sobre meta estratégica relacionada à capacitação na temática de acessibilidade e inclusão. E que, embora não tenha sido atribuído à Escola meta “relativa especificamente ao tema de assédio e discriminação”, a Emeron oferta e realiza mapeamento dessas ações, em especial atenção às Resoluções do CNJ que preveem providências quanto a oferta de capacitações. Assim, apresentou dados relativos aos exercícios de 2022 e 2023, conforme Informação n. 1160/2023 (3550436). Por fim, o Deped asseverou que “será incluído no fluxo de procedimentos o envio do processo de execução das ações que abordem a temática para ciência da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação - CPCAD, responsável por acompanhar a temática no TJRO.” >A CPCAD-1G, mediante Despacho n. 90690 (3562124), referenciou a Informação n. 1160/2023 (3550436) da Emeron, que relacionou os cursos e quantitativos de pessoas capacitadas na temática em questão em 2022 e 2023. Informou quanto às capacitações para 2024, solicitadas no processo 0008064-66.2023.8.22.8000, que abrangem os integrantes da CPCAD e os gestores. Informou ainda, que os psicólogos, membros da CPCAD-1G, têm orientado os(as) novos(as) magistrados(as) e servidores(as), “a respeito da existência da comissão e a não tolerância do TJ/RO com atos assediosos ou discriminatórios”, conforme processos 0006856-81.2022.8.22.8000 e 0014437-84.2021.8.22.8000. > A SGP declarou, no Despacho n. 90786/2023 (3562687), que, em atenção à Resolução n. 189/2021-TJRO, este monitoramento já é realizado pela Emeron e Diadec, com a capacitação de magistrados e servidores no tema. Ademais, esclareceu que, embora não exista “meta específica para ser atingida”, atua “quanto ao monitoramento de pessoas capacitadas na política de prevenção ao assédio e discriminação”, porém as evidências apresentadas não comprovam o

<p>Análise da manifestação das unidades auditadas</p>	<p>efetivo monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas no tema.</p> <p>O Relatório do Levantamento realizado pelo TCU traz o entendimento da <i>Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)</i>, comissão responsável por estimular o cumprimento das leis federais norte americanas contra todo tipo de discriminação no trabalho, de que “um sistema de prevenção e combate ao assédio é mais do que somente os procedimentos em caso ou suspeita de assédio, mas também os elementos educacionais e orientativos, as atividades de colaboração para evolução do sistema etc. Assim, todas as partes do sistema devem ser conhecidas e operadas pelos colaboradores e demais partes interessadas.”</p> <p>Ademais, também destaca a importância do controle de participação dos colaboradores (internos e externos) em ações educativas, com o intuito de universalizar as capacitações na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, visto tratar-se de uma prática contida no mecanismo de prevenção, que é, provavelmente, o meio mais eficaz de se antecipar à ocorrência de assédio e discriminação ou à criação de condições favoráveis para sua ocorrência.</p> <p>Importa ressaltar que, embora sejam atribuições das duas comissões instituídas no PJRO, CPCAD-1G e CPCAD-2G, recomendar e solicitar providências relativas às ações de capacitação relacionadas ao tema em questão, conforme a Resolução n. 189/2021, faz-se necessário que ambas sejam munidas de dados detalhados, que facilitem e fundamentem as solicitações e recomendações.</p> <p>Depreende-se das manifestações da Emeron e SGP, a existência de duas fontes de coleta desses dados: o diagnóstico da necessidade de capacitação (incluindo a seleção dos participantes) realizado pela Diadec e o sistema EmeronWeb, alimentado pela Emeron com informações das ações de capacitação realizadas e previstas. E, ainda, a disposição de disponibilizá-los para as supracitadas Comissões.</p> <p>Desse modo, cabe observar que o monitoramento é um processo sistemático e contínuo de acompanhamento das ações, visando a obtenção de informações em tempo oportuno, para subsidiar a tomada de decisão e, se necessário, a correção de rumos. “Em suma, o monitoramento verifica a realização das atividades e o alcance dos efeitos da intervenção” (OLIVEIRA; REIS, 2016, p.12).</p> <p>Salienta-se, portanto, que a ausência de monitoramento apontada, refere-se ao acompanhamento pelas Comissões não apenas do número de pessoas que receberam capacitação no tema ora tratado, mas também quanto ao universo de alcance dessas ações.</p> <p>Ante o exposto, mantém-se o achado</p>
<p>Achado 10 (Subquestão de Auditoria 4.9)</p>	
<p>Descrição</p>	<p>Ausência de procedimentos claramente estabelecidos para manter o noticiante/noticiado ciente sobre o encaminhamento de sua notícia</p>
<p>Situação Encontrada</p>	<p>Durante a realização dos testes de auditoria foi evidenciado que os processos são tramitados por meio do SEI!, cujo número é informado ao noticiante que pode acessá-lo a qualquer momento, assim como a CPCAD 1G informou o fluxo interno de trabalho. Todavia tais ações não garantem que o noticiante esteja ciente acerca do encaminhamento de sua notícia (p. ex. colaborador terceirizado sem acesso ao SEI!, estagiário que fora desligado, dentre outros possíveis casos), além do fato de se tratar de uma transparência essencialmente passiva Neste sentido, mostra-se viável a adoção de transparência ativa, na qual a organização manterá o noticiante ciente de ofício, não por provocação deste, comunicando-o acerca das ações, prazos e demais informações pertinentes</p>
<p>Critérios</p>	<p>1. Modelo de Avaliação do TCU - item 4.3.5</p>
<p>Evidências</p>	<p>1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).</p>
<p>Causas</p>	<p>1. Entendimento que somente o acesso ao Sistema Eletrônico de Informações - SEI! é suficiente para a ciência do noticiante acerca do andamento do processo, não considerando o fato deste mudar de setor e não ter mais acesso ao processo restrito/sigiloso ou do noticiante ser um colaborador que não possua acesso ao SEI!;</p> <p>2. Processo incipiente;</p> <p>3. Ausência de mapeamento de processo dispendo de pontos chaves para comunicação às partes.</p>
<p>Efeitos</p>	<p>Efeitos Potenciais:</p> <p>1. Prejuízo à imagem da instituição, visto à ausência de transparência para com o noticiante;</p> <p>2. Desmotivação do noticiante em efetuar a notícia ou do interesse em continuá-la (desistir do prosseguimento processo) por incertezas acerca dos procedimentos adotados, assim como pela morosidade na tramitação somada à ausência de informações claras sobre ações e prazos com precisão;</p> <p>3. Aumento dos níveis de ansiedade e estresse do noticiante por não ter informações do andamento do processo.</p>
<p>Relatório de Auditoria 23 (3619530) SEI 0008948-95.2023.8.22.8000 / pg. 16</p>	

Análise da manifestação das unidades auditadas	<p>> A CPCAD-1G, em seu Despacho (3562124), ratificou o Achado e pontuou que, a fim de estabelecer tais procedimentos, irá alinhar com a CPCAD-2G e demais unidades afetas.</p> <p>> A SCGJ manifestou-se por meio do Despacho 6889/2023 (3547648), confirmando o achado e salientando a necessidade de estabelecer um fluxo dos procedimentos que deverão ser adotados.</p> <p>> O Decom, por sua vez, não se manifestou.</p> <p>Ante o exposto, mantém-se o achado.</p>
Achado 11	
Descrição	<p>Não cumprimento do prazo estipulado para processamento da notícia de assédio moral, sexual e discriminação.</p>
Situação Encontrada	<p>Verificou-se encaminhamento intempestivo do relatório de apuração da notícia, visto que dentre os processos analisados, considerando aqueles que tiveram seus trâmites concluídos, foi constatado um lapso temporal médio de 126 dias a contar do recebimento da notícia até a emissão do relatório.</p>
Critérios	<p>1. Art. 18 da Resolução n. 189/2021 - TJRO</p>
Evidências	<p>1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).</p>
Causas	<p>1. Ausência de mapeamento dos processos e estabelecimento de fluxo a contar da data de recebimento da notícia até a efetiva emissão de relatório final, a fim de identificar seus gargalos e aferir o real tempo de conclusão do processo.</p> <p>2. Não observância do prazo estabelecido na Resolução n. 189/2021-TJRO.</p>
Efeitos	<p>Efeitos Reais:</p> <p>1. Demora na detecção de casos de assédio e discriminação.</p> <p>Efeitos Potenciais:</p> <p>1. Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;</p> <p>2. Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio e discriminação;</p> <p>3. Colaboradores com sentimento de injustiça/impunidade;</p> <p>4. Elevado custo de manutenção do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação (detecção/correção).</p>
Análise da manifestação das unidades auditadas	<p>> A CPCAD-1G, em seu Despacho (3562124) ratifica o achado, expondo que a experiência mostrou que o prazo previsto na Resolução 189/2021 não se mostra exequível, tendo em vista diversos fatores, conforme exemplificou no documento, do qual citamos o fragmento em questão:</p> <p style="padding-left: 40px;">"i) tivemos caso em que o denunciante saiu em férias logo após a denúncia e nos indagou a possibilidade de ser ouvido apenas quando de seu retorno, para não atrapalhar o momento em família; ii) em outro caso, o presidente da junta de apuração, membro da CPCAD, teve problemas de saúde, necessitando de afastamento das atividades laborais; iii) em três outros casos, tivemos a substituição de membros da CPCAD (indicada pela AMERON, colaboradora terceirizada e servidor eleito pelos pares) que tinham sido nomeados como integrantes de juntas de apuração; iv) redesignação de audiência, em razão da ausência de internet para as testemunhas etc."</p> <p>Assim, a unidade auditada informou que ao final da gestão da atual CPCAD-1G, será feita a sugestão para o TJ/RO de ampliação do prazo.</p> <p>Contudo, a recente alteração da Resolução n. 351/2020-CNJ recomenda o prazo não superior a 30 (trinta) dias entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da comissão.</p> <p>Ante o exposto, mantém-se o Achado.</p>
Achado 12	
Descrição	<p>Procedimentos ineficazes para o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações de notícias de assédio e discriminação.</p>
Situação Encontrada	<p>Constatou-se a existência de processos Sei!, relativos à notícias de assédio e discriminação, com o status de "restrito", permitindo que qualquer colaborador da unidade por onde o processo tramitou possa acessá-lo e, desse modo, identificar as partes e os detalhes da notícia. Verificou-se também a publicação de portaria de instauração de PAD relacionado à suposta prática de assédio sexual, com exposição detalhada dos fatos imputados ao servidor noticiado, ocasionando repercussão na imprensa local.</p>
Critérios	<p>1. Art. 3º, inc. X; art. 12, inc.VII, "d"; e art. 16, parágrafo 2º, da Resolução n. 189/2021-TJRO</p> <p>2. Art.13, parágrafo 4º, da LGPD.</p>
<p>Relatório de Auditoria 23 (3619530) SEI 0008948-95.2023.8.22.8000 / pg. 17</p>	

Evidências	1. Documentos relacionados na Matriz de Achados N. 4/2023 (3530801).
Causas	1. Falhas na proteção da identidade dos envolvidos.
Efeitos	<p>Efeitos Reais:</p> <p>1. Proteção ineficaz dos dados relativos aos envolvidos, possibilitando a identificação das partes.</p> <p>Efeitos Potenciais:</p> <p>1. Ocasionalmente de danos psicossociais do(a) noticiado(a)/noticiante por ações inadequadas durante o processo de apuração da notícia;</p> <p>2. Pagamento de indenização às partes envolvidas no processo de apuração da denúncia;</p> <p>3. Prejuízo à imagem institucional.</p>
Análise da manifestação das unidades auditadas	<p>>A CPCAD-1G, por meio do Despacho n. 90690/2023 (3562124), informou a alteração do status dos processos citados como evidências do Achado, que se encontravam como “restritos”, bem como a orientação a todos os membros da Comissão para redobrar a atenção ao incluir documentos no Sei. Com relação à portaria para instauração de PAD com exposição detalhada dos fatos, declarou que não foi elaborada e nem publicada pela CPCAD-1G.</p> <p>>A SGP, em seu Depacho 3562687, declarou que, autua os processos relativos à notícia de assédio e/ou discriminação na forma “restrita” ou “sigilosa”, conforme a gravidade do caso. Asseverou ainda, que “a CPCAD-1G e CPCAD-2G possuem canal específico para receberem a denúncia de forma a proteger o(a) denunciante(a).” (sic) Quanto à portaria de instauração de PAD citada, informou que o documento foi analisado previamente por integrantes da Comissão Permanente Processante (CPP) da capital.</p> <p>Mediante as manifestações, é oportuno observar que, embora o “sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações” esteja entre os princípios estabelecidos no art. 3º da Resolução n. 189/2021, que orientam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do PJRO, o Provimento Conjunto n. 002/2016-PR-CG, que dispõe sobre a instauração de sindicância e processo administrativo disciplinar relativo a fatos ocorridos no âmbito do Poder Judiciário, em seu art. 17, estabelece que “Na portaria de instauração do processo administrativo disciplinar, o servidor será identificado apenas pelas letras iniciais de seu nome e por sua matrícula, devendo constar o fato imputado com todas as suas circunstâncias.”</p> <p>Assim, considera-se que os esclarecimentos da CPCAD-1G e SGP são muito pertinentes, mas não desconstituem por completo o achado, visto que identifica-se uma oportunidade de melhoria, consubstanciada, em especial, aos princípios estabelecidos no art. 3º, incisos X e XI, da Resolução nº 189/2021-TJRO: “sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações”; e “proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas”.</p>

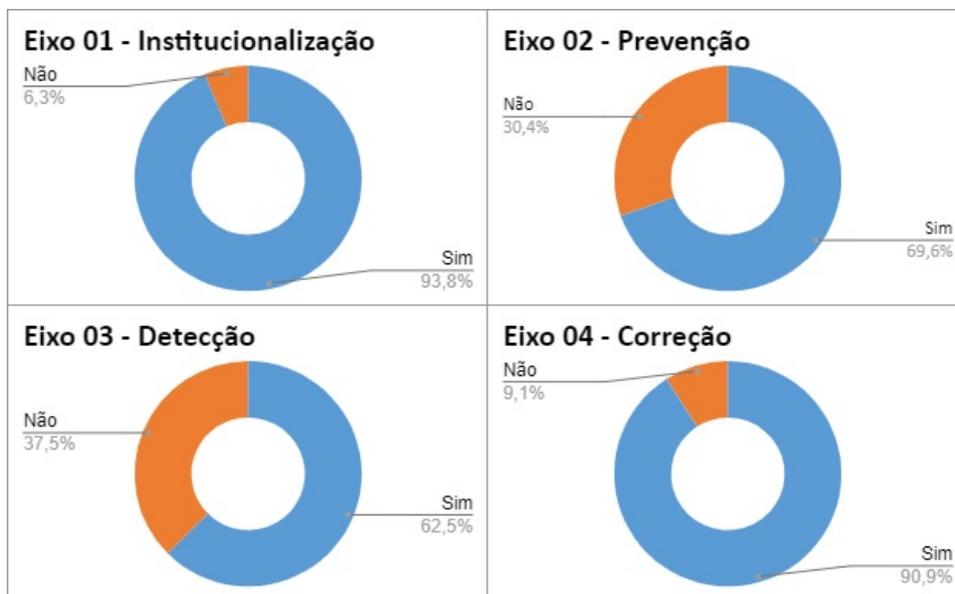
3. CONCLUSÃO

A implementação da Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação é um desafio para todas as Organizações, seja ela pública ou privada, trata-se de um trabalho que deve ser realizado de forma contínua e progressiva.

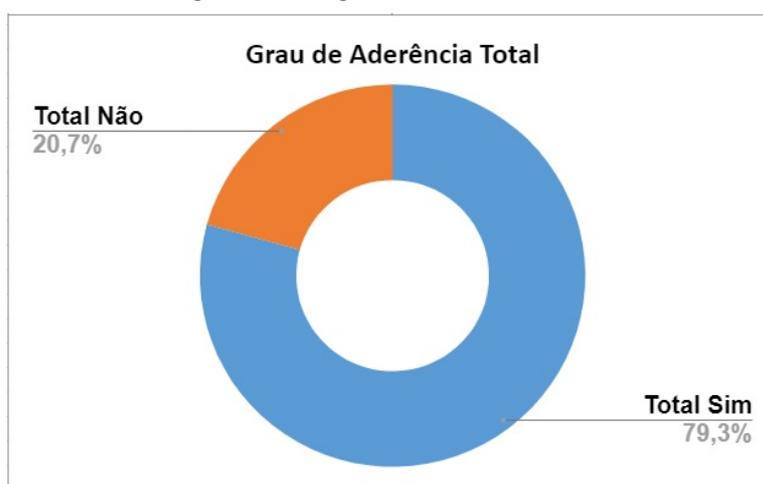
Assim, o PJRO ao publicar a [Resolução nº 189/2021-TJRO](#), que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, assim como as Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do 1º Grau e do 2º Grau, demonstra sua preocupação com este tema, que vem se tornando o foco das Organizações, tendo em vista seu reflexo na saúde dos colaboradores.

Ao fim dos testes foi possível avaliar o grau de aderência do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, o qual apresentou os seguintes resultados:

*Grau de aderência por eixo: Institucionalização, aderência de 93,8%; prevenção, aderência de 69,9%; detecção, aderência de 62,5%; e correção, aderência de 90,9%, conforme gráfico a seguir:



*Grau de aderência total: 79,3%, conforme gráfico a seguir:



Enfatiza-se que a Política de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação foi efetivamente instituída em 27 de abril de 2021, data em que foi publicada a [Resolução nº 189/2021-TJRO](#), logo, se tratando de um processo trabalho novo no âmbito deste Poder. Levando em consideração ser um tema com inúmeras ramificações, é possível afirmar que está com um grau de aderência total compatível em relação ao pouco tempo de ação, porém passível de melhorias, principalmente nos eixos prevenção e detecção, que se encontram com o graus de aderência mais baixos.

Ademais, é importante considerar que uma organização só consegue agir de forma eficiente e segura para combater e prevenir maus comportamentos se tiver uma visão realista do problema. Portanto, o grande desafio para a instituição que quer construir verdadeiramente uma cultura de trabalho diversa e inclusiva é encorajar os colaboradores a reportarem casos de má conduta internamente e de forma constante. Para tanto, é imprescindível que a instituição garanta que todas as pessoas se sintam ouvidas e respeitadas, disponibilizando canais de escuta que facilitem o diálogo produtivo e seguro sobre comportamento inadequado e ao mesmo tempo permitam que a organização obtenha insights estratégicos, que possibilitem o investimento em ações preventivas e programas de diversidade e inclusão efetivos.

Importante destacar que, as recentes alterações da [Resolução n. 351/2020-CNJ](#), por meio da [Resolução n. 518/2023-CNJ](#), adicionaram cinco anexos específicos: o Plano de Ação Formativa; o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação; o Formulário de Avaliação de risco do assédio e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário; o fluxo de trabalho da Comissão; e as Medidas Protetivas como foco em Justiça Restaurativa. Contemplando, dessa forma, a inserção de providências necessárias para a realização dos trabalhos a serem desenvolvidos.

Outra relevante alteração da referida Resolução se refere à estrutura das comissões, visto que estabelece somente para os tribunais de médio e grande porte, conforme definição do Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ), a instituição de uma comissão em cada grau de jurisdição.

Desse modo, mostra-se imperioso o aprimoramento dos procedimentos relativos à prevenção e o combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO, a partir da [Resolução n. 518/2023-CNJ](#).

4. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

À CPCAD-1G, em conjunto com a CPCAD-2G

R1. Apresentar o cronograma concernente à realização de pesquisa especificamente acerca da política e do sistema

de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com o público em geral, a fim de avaliar a percepção de todos que se relacionam com o Poder Judiciário do Estado de Rondônia, seja este colaborador laborativo ou não. (Achado 01).

R2. Estabelecer programa de trabalho contemplando ações preventivas sobre práticas específicas, seja por sugestões, recomendações, orientações entre outras formas, relacionadas à Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a Discriminação no âmbito das unidades componentes deste PJRO. (Achado 03)

R3. Adequar o formulário disponibilizado na página das CPCADs aos termos utilizados na [Resolução n. 189/2021-TJRO](#), substituindo “denúncia”, “requerente” e “requerido”, por “notícia”, “noticiante” e “noticiado”, respectivamente. (Achado 07)

R4. Incluir na [Resolução n. 189/2021-TJRO](#) o formulário disponibilizado na página das CPCADs como forma de encaminhamento da notícia. E, estabelecer no fluxo do processo que as notícias encaminhadas por processo eletrônico ou e-mail aos canais de recebimento (CPCADs, CGJ, Ouvidoria) sejam transcritas para o referido formulário, de modo a armazenar e organizar os dados em um banco único, sob a responsabilidade das CPCADs, gerando um histórico atualizado, com facilidade de acesso e possibilidade da criação de relatórios com informações estratégicas, que auxiliarão na tomada de decisão referente à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (Achado 07)

R5. Realizar o monitoramento da evolução da frequência dos casos noticiados, preferencialmente categorizando por tipo (assédio moral, sexual, discriminação etc.). (Achado 07)

R6. Realizar o monitoramento contínuo quanto à capacitação de colaboradores (internos e externos) com o intuito de universalizar as capacitações acerca da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (Achado 09)

À CPCAD-1G, em conjunto com a CPCAD-2G e Emeron

R7. Oportunizar capacitação a todos os membros da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, bem como aos (às) servidores(as) indicados(as) pelas unidades que recepcionam as notícias, em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, observando o conteúdo mínimo de 40h/a estabelecido pela [Resolução n. 351/2020-CNJ](#). (Achado 04)

À CPCAD-1G e CPCAD-2G, em conjunto com a SGP, DECOM e SCGJ

R8. Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio, assim como criação de controles para mitigá-los, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis. (Achado 06)

À CPCAD-1G e CPCAD-2G, em conjunto com a SCGJ, Ouvidoria, SGP e Decom, com apoio do GGOV

R9. Realizar o mapeamento dos processos de trabalho inerentes ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO e estabelecer os fluxos de trabalho, com base em estudos para identificação dos gargalos contidos nos processos, com a finalidade de reduzir o tempo de processamento da notícia, assim como possível redefinição do prazo contido na [Resolução nº 189/2021-TJRO](#), observando-se as Diretrizes Gerais e Específicas do Protocolo de Acolhimento estabelecido no anexo II da [Resolução n. 351/2020-CNJ](#), ressaltando a necessidade de estabelecer procedimentos para manter o noticiante/noticiado ciente sobre o encaminhamento de sua notícia, adotando transparência ativa, comunicando-o acerca das ações, prazos, andamento processual e demais informações pertinentes. (Achados 05, 10 e 11)

À SA, SGP e Emeron, com apoio das CPCAD-1G e CPCAD-2G

R10. Estabelecer nos instrumentos contratuais, convênios, termos de parcerias e congêneres firmados pelo PJRO, cláusula de observância às práticas de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação. (Achado 2)

À Emeron

R11. Encaminhar informações (devidamente tratadas) à CPCAD-1G e CPCAD-2G, referentes a colaboradores (internos e externos) que foram capacitados de forma específica ao tema da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, sugerindo-se que as informações sejam encaminhadas mensalmente. (Achado 9)

Ao GGOV

R12. Apresentar cronograma relativo à análise do normativo e da comunicação com orientações aos gestores, propostos pela CPCAD-1G por meio do processo 0008094-04.2023.8.22.8000. (Achado 08)

À SGP

R13. Autuar todos os processos relativos à notícia de assédio e/ou discriminação com o nível de acesso “sigiloso”, em atenção ao [art. 16, §1º, da Resolução n. 189/2021-TJRO](#). (Achado 12)



Documento assinado eletronicamente por **SIMARA JANDIRA CASTRO DE SOUZA, Auditor(a)-Chefe**, em 18/10/2023, às 14:08 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **DOUGLAS YORRARA OLIVEIRA FORTE, Auditor Interno**, em 18/10/2023, às 14:18 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **CELINA PONTES DA COSTA FRANÇA, Coordenador (a) em Substituição**, em 18/10/2023, às 17:36 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **FRANKLYN OLIVEIRA FIRMO, Auditor Interno**, em 18/10/2023, às 18:07 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no Portal SEI <https://www.tjro.jus.br/mn-sist-sei>, informando o código verificador **3619530** e o código CRC **B5EEF336**.